ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ & ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(άρθρα 3 & 9 παρ. 3 Ν. 1876/1990, όπως ισχύει)

Στη Θεσσαλονίκη σήμερα την 04/10/2024, οι κάτωθι συμβαλλόμενοι:

α) αφενός η ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία **«ΖΥΜΑΙ ΑΡΤΟΠΟΙΙΑΣ ΝΙΚΟΓΛΟΥ Α.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ»** και το διακριτικό τίτλο **«ΖΑΝΑΕ»**, που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη (Βιομηχανική Περιοχή Θεσσαλονίκης, Σίνδος, Ο.Τ. 49, Γ' Είσοδος) και εκπροσωπείται νόμιμα εν προκειμένω από το Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής, **Τηλέμαχο Πέντζο** του Πέτρου Αδόλφου, ο οποίος εξουσιοδοτήθηκε νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας με την από 27/9/2024 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής, και

β) αφετέρου το σωματείο με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΖΑΝΑΕ»**, που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη και εκπροσωπείται νόμιμα εν προκειμένω από τον Πρόεδρο αυτού, **Γεώργιο Κυμιωνή** του Ιωσήφ, και τον Αντιπρόεδρο αυτού, Μισιοπουλος Χαριλαος, οι οποίοι εξουσιοδοτήθηκαν νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας με την από 16/09/2024 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού, που εγκρίθηκε με την από 27/09/2024 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης αυτού,

συμφώνησαν και συναπεδέχθησαν τα ακόλουθα:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Την 30.03.2023 τα συμβαλλόμενα μέρη υπέγραψαν επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας *(στο εξής «ΕΣΣΕ»)*, με διάρκεια από 01.07.2022 (αναδρομική ισχύς σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990) μέχρι την 31.03.2025. Η ανωτέρω ΕΣΣΕ κατεχωρήθη νομίμως στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» την 30.03.2023 με αριθμό πράξης κατάθεσης ΕΣ 64/2023 και τελεί σε ισχύ. Τα συμβαλλόμενα μέρη προσήλθαν σε από κοινού διαβούλευση με θέμα την τροποποίηση της ανωτέρω ισχύουσας ΕΣΣΕ, ώστε να συμπεριληφθεί σε αυτήν η

«Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας» της επιχείρησης, κατ' εφαρμογή του Ν. 4808/2021. Κατόπιν τούτων, τροποποιούν σήμερα την ισχύουσα ΕΣΣΕ, με την προσθήκη ενός επιπλέον κεφαλαίου σε αυτήν που αφορά την παραπάνω Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, η οποία αποτελεί και τη μοναδική τροποποίηση, ενώ οι λοιποί όροι και ρυθμίσεις της ισχύουσας ΕΣΣΕ παραμένουν ως είχαν. Ως εκ τούτου, το νέο τροποποιημένο κείμενο της ισχύουσας ΕΣΣΕ κωδικοποιείται ως ακολούθως:

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις της παρούσας ΕΣΣΕ υπάγεται όλο ανεξαιρέτως το προσωπικό της επιχείρησης που απασχολείται με σύμβαση εξηρτημένης εργασίας κάθε μορφής.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ συμφωνείται ορισμένη και συγκεκριμένα ισχύουσα μέχρι την 31.03.2025. Συγχρόνως, τα συμβαλλόμενα μέρη προσδίδουν αναδρομική ισχύ στην παρούσα ΕΣΣΕ σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990 και ειδικότερα συμφωνούν να ισχύει η παρούσα (αναδρομικώς) από τη λήξη της προηγούμενης ΕΣΣΕ, ήτοι με ημερομηνία ενάρξεως ισχύος της την 01.07.2022. Η συμφωνηθείσα συνολική διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ ορίζεται συνεπώς, κατά τα ως άνω συμφωνηθέντα, από την 01.07.2022 μέχρι την 31.03.2025.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Οι αποδοχές των εργαζομένων, όπως ίσχυαν την 31.12.2011, μειώνονται κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσης ΕΣΣΕ κατά ποσοστό 19%. Οι εργαζόμενοι εκείνοι των οποίων οι αποδοχές, εφαρμοζόμενης της ως άνω μείωσης, υπολείπονται του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά με βάση τις κείμενες διατάξεις, θα λαμβάνουν τον κατώτατο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπεται ανάλογα με την προσωπική εργασιακή κατάσταση εκάστου. Για τις αποδοχές των εργαζομένων εκείνων, οι οποίοι ενδεχομένως υπάγονται, ή θα υπαχθούν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσης ΕΣΣΕ, σε κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας που δεσμεύει την επιχείρηση σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της

κείμενης νομοθεσίας, εφαρμόζονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις περί συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως ισχύουν κάθε φορά.

2. Κατά τα λοιπά παραμένουν σε ισχύ όλοι οι λοιποί όροι και συμφωνίες που περιλαμβάνονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας εκάστου εργαζομένου.

ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη υπόσχονται να τηρήσουν την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης σε κλίμα καλής πίστης, συναίνεσης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, το οποίο διαπνέει παραδοσιακά τις σχέσεις της εταιρίας με το προσωπικό εδώ και δεκαετίες και εξακολουθεί να καθοδηγεί τους συμβαλλόμενους στις όποιες συζητήσεις, διαβουλεύσεις και εν γένει επιλογές τους.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΖΑΝΑΕ – ΖΥΜΑΙ ΑΡΤΟΠΟΙΙΑΣ ΝΙΚΟΓΛΟΥ ΑΕ»

(ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4808/2021 ΚΑΙ ΤΗΝ Υ.Α. 82063/2021)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. Εισαγωγή σελ. 1

II. Κεφάλαιο Α: Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία σελ.5

III. Κεφάλαιο Β: Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών σελ. 7

IV. Παράρτημα - Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας σελ. 10

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία μας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος. Έχουμε δημιουργήσει ένα χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων και δίνονται σε όλους ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης. Η εταιρική κοινωνική πολιτική μας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας.

Η ΖΑΝΑΕ ΑΕ *(εφεξής: «η Εταιρία»)* δηλώνει ότι τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που

αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 και της σχετικής Υ.Α. 82063/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης. Η Εταιρία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής, από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

4. Πεδίο εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με την Εταιρεία:

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- τυχόν αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- με σύμβαση δανεισμού,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει.

5. Ορισμοί

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Παρενόχληση συνιστούν επίσης οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Η ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.

Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.

Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΜΟΡΦΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ: Παρενόχληση λόγω Φύλου και Σεξουαλική παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα

για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.

- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, σχόλια σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα κοκ.
- Η σωματική επαφή: τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Ενδεικτικά παραδείγματα περιστατικών βίας/παρενόχλησης αποτελούν τα παρακάτω: τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία, οι αγενείς χειρονομίες, η κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για

την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα και τηλεφωνήματα κοκ.

II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α:

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

i) <u>Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία</u>

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: (α) σε οποιονδήποτε χώρο της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων χώρων όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό της και στους επισκέπτες, (β) στις κάθε είδους μετακινήσεις για ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρίας και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία και τις δράσεις της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

ii) <u>Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς</u>

Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με την Εταιρία οφείλουν να

συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η Εταιρία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης της Εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη και αξιοπρέπεια.

Η Εταιρία εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων. Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική της απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης. Η Εταιρία ενθαρρύνει τους εργαζομένους του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες. Η Εταιρία επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο.

iii) <u>Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού</u>

Τέτοιες ενέργειες αποτελούν η αποστολή e-mail με ενημερωτικό υλικό, η ανάρτηση ενημέρωσης για την παρούσα Πολιτική στους πίνακες ανακοινώσεων της εταιρείας, η ανάρτηση ενημέρωσης για την παρούσα Πολιτική στην ιστοσελίδα της εταιρείας, η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων, η ενημέρωση για τις υποχρεώσεις των υπευθύνων εφαρμογής και τήρησης της παρούσας Πολιτικής κ.ο.κ.

iv) <u>Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία</u>

Η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων πραγματοποιήθηκε ήδη με τη διαβούλευση μεταξύ της Διοίκησης της Εταιρίας και του Σωματείου Εργαζομένων, που εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, επί του σχεδίου της Πολιτικής κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, μέσω της οποίας (διαβούλευσης) το σχέδιο έλαβε την παρούσα τελική κορφή του. Περαιτέρω, η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων γίνεται και με την ανάρτηση της παρούσης Πολιτικής στον

πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης, καθώς και με την ανάρτησή της στην ιστοσελίδα της Εταιρίας. Τέλος, ενημέρωση πραγματοποιείται και προφορικώς, μέσω των Προϊσταμένων – Διευθυντών των τμημάτων της Εταιρίας σε διαρκή βάση.

Υπεύθυνοι για την παραπάνω ενημέρωση είναι από κοινού η Διοίκηση της Εταιρίας, οι προϊστάμενοι και διευθυντές των Τμημάτων και το Τμήμα Προσωπικού (HR) της Εταιρείας.

Η ως άνω ενημέρωση περιλαμβάνει και την πληροφόρηση για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών, καθώς τις υποχρεώσεις της εταιρείας εν γένει και τις υποχρεώσεις των προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη.

v) <u>Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία</u>

Το πρόσωπο αναφοράς για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, είναι η Υπεύθυνη του Τμήματος Προσωπικού (HR) της Εταιρίας (e-mail: hr@zanae.gr). Επικουρικά στην καθοδήγηση βοηθούν και οι νομικοί σύμβουλοι της Εταιρίας.

vi) <u>Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας</u>

Η Εταιρία στηρίζει με κάθε τρόπο εργαζομένους της που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ενδοοικογενειακή βία δύνανται να ενημερώσουν σχετικά ένα από τα πρόσωπα του κεφαλαίου III.i. *(όπως αμέσως παρακάτω)*.

III. ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β:

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

i) <u>Υποβολή και Διαχείριση των καταγγελιών / αναφορών</u>

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον της εκάστοτε Υπεύθυνης του Τμήματος Προσωπικού (HR), η οποία ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς» για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση hr@zanae.gr. Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α τη στοιχειοθετούν. Η Υπεύθυνη του

Τμήματος Προσωπικού (HR) διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης **και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος**, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Εφόσον η Υπεύθυνη του Τμήματος Προσωπικού (HR) ολοκληρώσει την έρευνά της, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος της Υπεύθυνης του Τμήματος Προσωπικού (HR), πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα ενός (1) μηνός από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Καταγραφή των εκθέσεων - αρχείο:

Ένα γραπτό αρχείο των εκθέσεων για τις αναφορές πρέπει να τηρείται, περιλαμβάνοντας τις ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί για το χειρισμό της κάθε υπόθεσης, είτε σε φυσική είτε σε ψηφιακή μορφή. Υπεύθυνο για την τήρηση του αρχείου είναι το Τμήμα Προσωπικού.

ii) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Ακολουθείται μια ασφαλής διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων/ενδιαφερομένων μερών. Τα παραπάνω, υπό III.i. πρόσωπα και όσοι επιπλέον μπορεί να εμπλακούν στην διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών, οφείλουν να ακολουθούν την διαδικασία με διακριτικότητα, εχεμύθεια και να τηρούν αυστηρά την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Για αυτόν τον λόγο, ενημερώνονται και επιμορφώνονται για τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, καθώς και για την Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Εταιρείας.

iii) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Η καταγγελία περιστατικών βίας ή παρενόχλησης απαγορεύεται να έχει οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια για τον/της καταγγέλλοντα/ουσα, εκτός αν αποδειχθεί καταφανώς ψευδής και κακόβουλη. Όλοι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (πχ καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας ή παρενόχλησης. Εάν ο θιγόμενος και καταγγέλλων θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ενημερώσει άμεσα το Τμήμα Προσωπικού για το εν λόγω περιστατικό αντεκδίκησης και το Τμήμα Προσωπικού οφείλει άμεσα να προστατεύσει τον θιγόμενο. Η Εταιρία εκφράζει ρητά τη δέσμευσή της να μην ανέχεται περιστατικά αντεκδίκησης.

iv) <u>Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων</u>

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά) και ανάλογα με την σοβαρότητα του περιστατικού:

(α) συστάσεις,

(β) πειθαρχικές κυρώσεις,

(γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,

(δ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,

(ε) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

v) <u>Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορία στις αρμόδιες αρχές</u>

Η Εταιρία ενημερώνει τους εργαζόμενους ότι η τήρηση της διαδικασίας υποβολής αναφορών από τον/την εργαζόμενο/η - καταγγέλλοντα/ουσα, ουδόλως περιορίζει τα νόμιμα δικαιώματά του/της για υποβολή καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Το πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) είναι πάντοτε στην διάθεση των Αρχών για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την παρούσα Πολιτική και την εφαρμογή της, εφόσον ζητηθεί. Η Εταιρία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

Η παραπάνω πολιτική διαμορφώθηκε σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν. 4808/2021 και την

Υ.Α. 82063/2021, όπως ισχύουν.

vi) <u>Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας</u>

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στην Υπεύθυνη του Τμήματος Προσωπικού (HR) προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

vii) Παρεκκλίσεις

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα. Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στην Υπεύθυνη του Τμήματος Προσωπικού (HR).

Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στον επίσημο ιστότοπο της εταιρείας μας στον ακόλουθο σύνδεσμο: <u>www.zanae.gr</u>

IV. Παράρτημα - Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας

i. Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές γενικώς για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης:

- Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ

Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 (λειτουργεί 24/7)

- Ελληνική αστυνομία

Καλέστε στο 100 (λειτουργεί 24/7)

ii. Ειδικώς για περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας:

• Καλέστε στο 100 (λειτουργεί 24/7).

• Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.

• Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία:

http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozocontent&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang

• Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

iii. Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

(Γ.Γ.Ι.Φ.):

• Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

• Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο sos15900@isotita.gr

iv. Χρήσιμες Ιστοσελίδες

• https://isotita.gr

• http://womensos.gr

Σε πίστωση των ανωτέρω καταρτίσθηκε η παρούσα σύμβαση σε δύο (2) πρωτότυπα, τα οποία αναγνώσθηκαν και υπεγράφησαν ως έπεται, και κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα (1) πρωτότυπο. Η επιχείρηση θα προβεί στην κατάθεση - καταχώριση της παρούσας τροποποίησης της ΕΣΣΕ στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., όπως ο νόμος ορίζει.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗ «ΖΑΝΑΕ»

ΖΑΝΑΕ
ΑΝ. ΑΡΤΟΠΟΙΙΑΣ ΝΙΚΟΓΛΟΥ Α.Ε.
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
Τ.Κ. 57022 ΣΙΝΔΟΣ - ΤΗΛ. 2310 796360
ΑΦΜ: 094006249 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ.: 057176704000

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ